

BRĪVPRĀTĪGO PIESAISTES UN SADARBĪBAS PIEEJU IZPĒTE SOCIĀLO PAKALPOJUMU JOMĀ

Esošās situācijas analīze, iesaistīto pušu sadarbības izvērtējums un
ieteikumi brīvprātīgā darba attīstībai Kurzemes plānošanas reģionā

2026

Interreg



**Līdzfinansē
EIROPAS SAVIENĪBA**



**KURZEMES
PLĀNOŠANAS
REĢIONS**

Latvija – Lietuva

Ievads

Izpētes materiāls “Brīvprātīgo piesaistes un sadarbības pieeju izpēte sociālo pakalpojumu jomā Kurzemes plānošanas reģionā” ir izstrādāts Kurzemes plānošanas reģiona projekta “Paaudžu savienošana dažādībā” (*ConnectingGen*) ietvaros. Materiāls izstrādāts Interreg VI – A Latvijas – Lietuvas programmas 2021. – 2027.gadam projekta Nr. LL – 00241 “Paaudžu savienošana dažādībā” ietvaros. Izpētes mērķis ir apzināt un analizēt pašreizējo brīvprātīgā darba praksi sociālo pakalpojumu jomā Kurzemes plānošanas reģionā, identificēt būtiskākos izaicinājumus brīvprātīgo piesaistē, iesaistē un sadarbībā, kā arī izstrādāt ieteikumus turpmākai brīvprātīgā darba attīstībai.

Izpētes materiāls balstīts Kurzemes plānošanas reģiona sociālo pakalpojumu sniedzēju aptaujas datos un interviju rezultātos, tādējādi ļaujot apzināt nozares pārstāvju pieredzi, viedokļus un praktiskās vajadzības brīvprātīgo piesaistes un sadarbības jautājumos. Iegūtā informācija izmantota, lai identificētu veiksmīgākās pieejas, pastāvošos šķēršļus un iespējas brīvprātīgā darba attīstībai sociālo pakalpojumu jomā.

Materiāla mērķis nav tikai raksturot esošo situāciju, bet arī sniegt praktiski izmantojamus ieteikumus sociālo pakalpojumu sniedzējiem un organizatoriem, kas vēlas pilnveidot brīvprātīgo piesaistes, iesaistes un sadarbības procesus. Izstrādātie ieteikumi var kalpot kā pamats turpmākai organizāciju pieejas pilnveidei un mērķtiecīgākai brīvprātīgo iesaistei sociālo pakalpojumu nodrošināšanā. Brīvprātīgā darba organizēšanas tiesisko pamatu Latvijā nosaka Brīvprātīgā darba likums¹, kas regulē brīvprātīgā darba organizēšanu, brīvprātīgā darba veicēja un organizētāja tiesības un pienākumus, kā arī citus ar brīvprātīgā darba īstenošanu saistītus jautājumus. Līdz ar to arī brīvprātīgo iesaiste sociālo pakalpojumu jomā ir organizējama, ievērojot šajā likumā noteikto regulējumu.

Izpētes materiāls paredzēts sociālās jomas speciālistiem, sociālo pakalpojumu sniedzējiem un organizatoriem, pašvaldību pārstāvjiem, nevalstiskajām organizācijām

¹ Likuma aktuālā redakcija pieejama Latvijas Republikas tiesību aktu vietnē Likumi.lv:
<https://likumi.lv/ta/id/275067-brivpratiga-darba-likums>

(turpmāk – NVO), kā arī citiem interesentiem, kuri ir ieinteresēti brīvprātīgā darba attīstībā un iedzīvotāju līdzdalības veicināšanā sociālo pakalpojumu jomā.

Materiālu sagatavoja: Līga Šaule.

Materiāls izstrādāts Interreg VI – A Latvijas – Lietuvas programmas 2021. – 2027.gadam projekta Nr. LL – 00241 “Paaudžu savienošana dažādībā” ietvaros².

² Materiāls ir izstrādāts ar Eiropas Savienības finansiālo atbalstu. Par tā saturu pilnībā atbild Kurzemes plānošanas reģions, un tas var neatspoguļot Eiropas Savienības oficiālo nostāju.

Situācijas analīze un attīstības iespēju ziņojums

Izpētes mērķis: identificēt esošo situāciju, definējot cēloņus, organizāciju vajadzības, funkcionējošus risinājumus un priekšlikumus brīvprātīgo piesaistes un sadarbības sistēmas attīstībai.

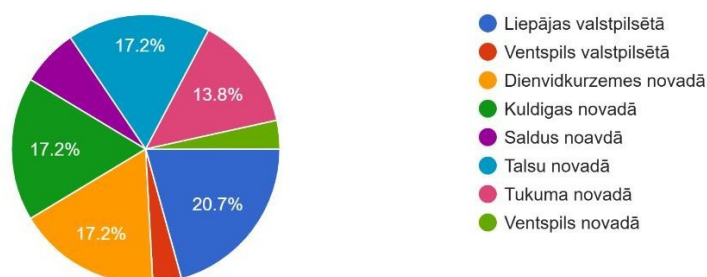
Izpēte sagatavota, analizējot divas aptaujas, kas aptver 29 Sociālo pakalpojumu sniedzēju reģistrā (turpmāk – SPSR) reģistrētās organizācijas Kurzemes plānošanas reģionā un 10 NVO ar praktisku pieredzi brīvprātīgo piesaistē, kā arī trīs padziļinātas intervijas ar pārstāvjiem no biedrības “Ziemupīte”, Saldus novada pašvaldības aģentūras “Sociālais dienests” un sabiedriskās labuma organizācijas “Hospiss LV”, kas var dalīties ar labās prakses piemēriem.

Esošās situācijas analīze brīvprātīgo piesaistē reģistrēto sociālo pakalpojumu sniedzēju kontekstā

Aptauja sniedz pārskatu par brīvprātīgā darba organizēšanas praksi Kurzemes plānošanas reģiona sociālo pakalpojumu sniedzēju vidū un ļauj identificēt galvenās problēmas un attīstības potenciālu. Anketēšana notika laika periodā no 2026. gada jūnija līdz 2026. gada augustam. Aptaujas anketas tika izsūtīta visiem SPSR esošajiem sociālo pakalpojumu sniedzējiem, kas darbojas izpētes definētajā teritorijā.

2. Kurā pašvaldībā atrodas jūsu organizācija?

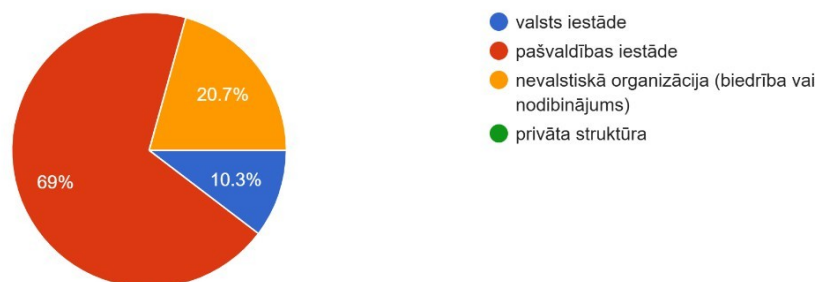
29 responses



Anketas aizpildīja 29 organizācijas, no kurām lielākā daļa ir pašvaldību iestādes, kā arī NVO un valsts iestādes.

Informācija par organizāciju 1. Organizācijas juridiskais statuss

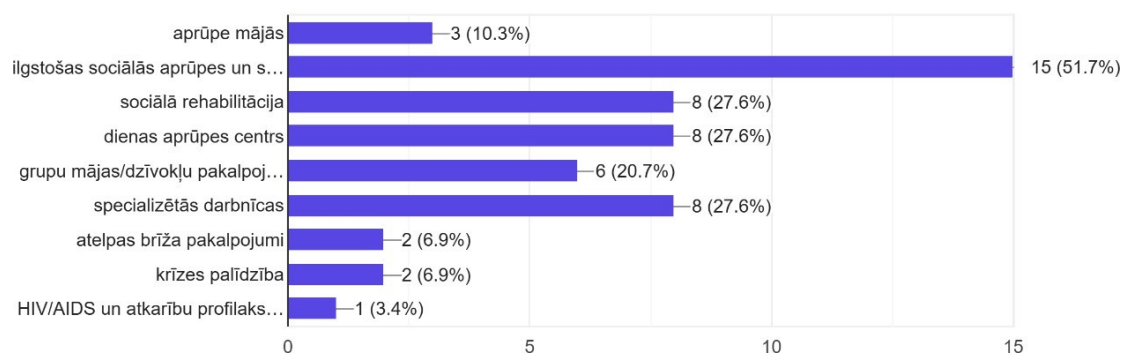
29 responses



Respondenti pārstāv plašu sociālo pakalpojumu klāstu - ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojumus (52 %), dienas aprūpes centrus (28 %), grupu mājas (21 %), sociālās rehabilitācijas (28 %) un citus pakalpojumus.

3. Kāda veida pakalpojumus nodrošina jūsu organizācija? (iespējamās vairākas atbildes)

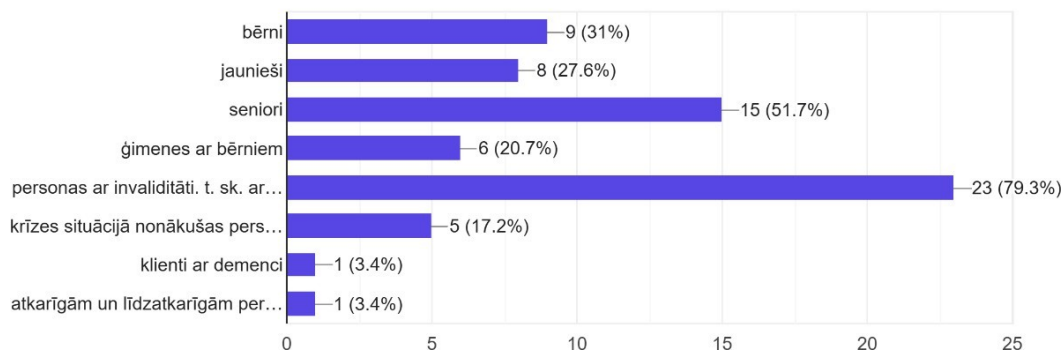
29 responses



Lielākā daļa respondentu strādā ar personām ar invaliditāti, tai skaitā ar garīgas attīstības traucējumiem (79 %), mazliet vairāk nekā pusei respondentu (51,7 %) klienti ir seniori, ar krīzē nonākušām personām strādā 17 % respondentu, trešdaļa – bērnu (31 %) un tikpat jauniešu (28 %). 3 % respondentu strādā ar atkarīgām personām un līdzatkarīgām personām. 3,4 % respondentu sniedz pakalpojumu personām ar demenci.

4. Ar kādām klientu grupām galvenokārt strādā jūsu organizācija? (iespējamās vairākas atbildes)

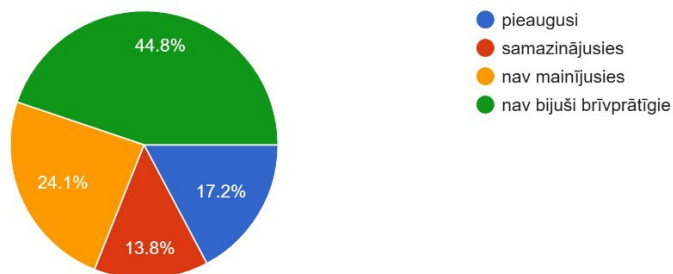
29 responses



Aptaujas rezultāti liecina, ka **brīvprātīgā darba potenciāls reģionā pašlaik netiek pilnvērtīgi izmantots**. Gandrīz puse aptaujāto organizāciju norādīja, ka pēdējo trīs gadu laikā tajās nav darbojušies brīvprātīgie. Tikai neliela daļa (17 %) organizāciju atbild, ka brīvprātīgo iesaiste ir pieaugusi, savukārt 38 % organizāciju tā ir samazinājusies vai saglabājusies nemainīga. Šie dati norāda uz nevienmērīgu brīvprātīgā darba attīstību un nepieciešamību pēc mērķtiecīgiem risinājumiem brīvprātīgo piesaistes veicināšanai sociālajos pakalpojumos.

Esošā situācija brīvprātīgo piesaistē 6. Kā pēdējo 3 gadu laikā mainījies brīvprātīgo iesaiste organizācijas darbā?

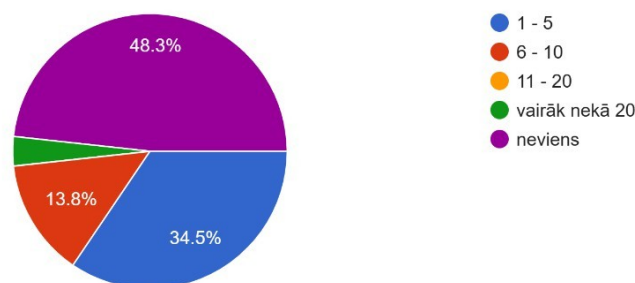
29 responses



Brīvprātīgo skaits lielākajā daļā organizāciju ir neliels - visbiežāk gada laikā iesaistās no vienas līdz piecām personām, bet gandrīz puse organizāciju gada griezumā nav iesaistījusi nevienu brīvprātīgo.

8. Aptuveni cik brīvprātīgo gada laikā iesaistās organizācijas darbā?

29 responses

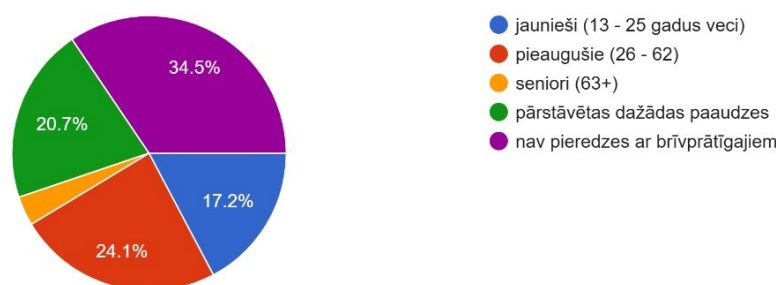


Organizācijās, kur brīvprātīgie tiek iesaistīti, viņu **pienākumi galvenokārt saistīti ar klientu sociālo aktivizēšanu un emocionālā atbalsta sniegšanu**. Visbiežāk brīvprātīgie palīdz organizēt brīvā laika aktivitātes (55 %), pavada klientus pastaigās, iesaistās svētku organizēšanā (28 %), atbalsta labdarības iniciatīvas (21 %) un palīdz ikdienas praktiskajos darbos (10 %). Nevienā gadījumā brīvprātīgie nav bijuši piesaistīti administratīvu darbu veikšanai (piemēram, datu ievadei), savukārt darbiem digitālā vidē un klientu transportēšanai palīdzējuši 3 % brīvprātīgo. Tas apliecina, ka brīvprātīgie galvenokārt tiek iesaistīti sociālo pakalpojumu satura dažādošanai un kvalitātes veicināšanai, nevis aizvieto profesionālo personālu. Līdz ar to brīvprātīgie var būt būtisks resurss sociālo pakalpojumu ikdienā.

Organizācijas norāda, ka **brīvprātīgajā darbā iesaistās dažādu paaudžu pārstāvji**, tomēr dominē pieaugušie, bet jauniešu iesaiste ir nedaudz mazāka. Vienlaikus salīdzinoši augstais dažādu paaudžu brīvprātīgo īpatsvars apliecina, ka starppaaudžu sadarbības modelis jau pastāv un to būtu lietderīgi attīstīt kā vienu no potenciālajiem virzieniem, tā veicinot gan sociālo iekļaušanu, gan vietējo kopienu saliedētību.

9. Kādas vecuma grupas brīvprātīgie visbiežāk iesaistās?

29 responses



Analizējot brīvprātīgo piesaistes praksi, redzams, ka **organizācijas galvenokārt paļaujas uz personīgiem kontaktiem** (31 %), informācijas ievietošanu organizācijas sociālajos tīklos (21 %), sadarbību ar izglītības iestādēm (14 %). 10 % gadījumu brīvprātīgie tiek piesaistīti projektu ietvaros. Tomēr vairumā gadījumu nav izveidotas vienotas un mērķtiecīgas brīvprātīgo piesaistes sistēmas. 37 % organizāciju vispār nepraktizē aktīvu piesaisti. Vairāk nekā pusei organizāciju nav personas, kura koordinētu darbu ar brīvprātīgajiem.

13. Vai organizācijā ir persona, kas koordinē darbu ar brīvprātīgajiem?

29 responses

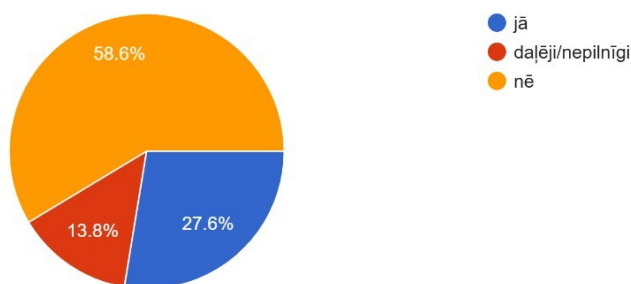


Organizatoriskā sagatavotība darbam ar brīvprātīgajiem ir nevienmērīga. Tikai daļa organizāciju veic kandidātu izvērtēšanu (28 %) un nodrošina ievadapmācības (24 %), tomēr daudzviet šāda prakse nav ieviesta (28 %) vai tiek izmantota tikai atsevišķos gadījumos (34 %).

Līdzīga situācija vērojama arī attiecībā uz iekšējiem noteikumiem un turpmāko brīvprātīgo profesionālo pilnveidi – ievērojamā daļā organizāciju šādu mehānismu nav (59 %) vai tie ir tikai daļēji izstrādāti (14 %).

18. Vai organizācijai ir izstrādāti noteikumi darbam ar brīvprātīgajiem?

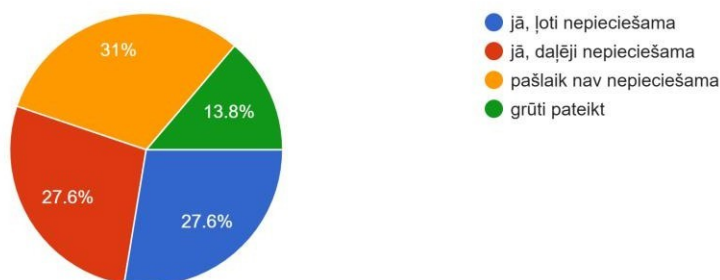
29 responses



Brīvprātīgo plašāka piesaistes nepieciešamība atšķiras, 31 % respondentu šobrīd šādu vajadzību nesaskata, bet 28 % organizāciju atzīst, ka brīvprātīgo iesaiste ir ļoti nepieciešama.

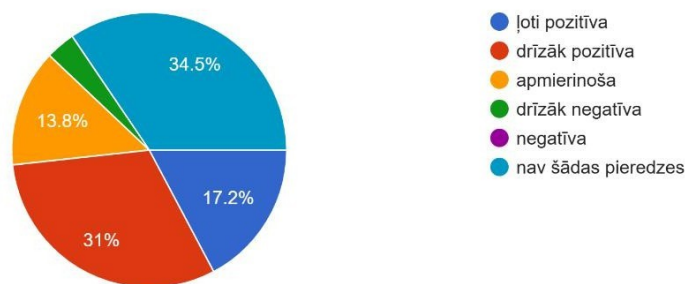
14. Vai organizācijai būtu nepieciešama lielāka brīvprātīgo iesaiste?

29 responses



Neskatoties uz minētajiem izaicinājumiem, organizācijas, kurām ir pieredze darbā ar brīvprātīgajiem, kopumā to vērtē pozitīvi (48 %). Tikai 3,5 % organizāciju saskārusies ar negatīvu pieredzi. Kā būtiskākie ieguvumi tiek minēta iespēja nodrošināt klientiem individuālāku uzmanību, uzlabot klientu emocionālo labsajūtu, veicināt sociālo kontaktu veidošanos, mazināt darbinieku noslodzi, sekmēt sadarbību ar vietējo kopienu un palielināt sabiedrības izpratni par sociālo darbu. Tas apliecina, ka brīvprātīgais darbs rada pievienoto vērtību gan pakalpojumu saņēmējiem, gan organizācijām.

Pieredze un izaicinājumi 15. Kā kopumā vērtējat organizācijas pieredzi darbā ar brīvprātīgajiem?
29 responses



Grūtības un izaicinājumi brīvprātīgo piesaistē un koordinēšanā

Respondentu sniegtās atbildes liecina, ka būtiskākais izaicinājums brīvprātīgo piesaistē ir **sabiedrības zemā interese iesaistīties** brīvprātīgajā darbā. Šī problēma minēta visbiežāk (52 %), norādot, ka organizācijām ir grūtības atrast cilvēkus, kuri būtu gatavi ilgstoši un regulāri iesaistīties sociālo pakalpojumu sniegšanā.

Otrs nozīmīgākais izaicinājums ir **brīvprātīgo motivācijas trūkums un augsta mainība** (25 %). Respondenti norāda, ka pat gadījumos, kad izdodas piesaistīt brīvprātīgos, bieži vien ir sarežģīti noturēt viņu ilgtermiņa iesaisti. Tas rada nepieciešamību regulāri meklēt jaunus brīvprātīgos un atkārtoti ieguldīt resursus viņu

apmācībās un ievadišanā darbā. Piektdaļai respondentu ir grūtības atrast konkrētam uzdevumam nepieciešamās prasmes.

Daļa organizāciju atzīst, ka tām **trūkst zināšanu** par efektīvām brīvprātīgo piesaistes un koordinēšanas metodēm, kas norāda uz nepieciešamību pilnveidot speciālistu profesionālās kompetences. Vienlaikus tiek uzsvērts arī **laika un personāla resursu trūkums**, jo brīvprātīgo koordinēšana prasa papildu administratīvo darbu, kuru ne vienmēr iespējams nodrošināt esošo darbinieku kapacitātes ietvaros.

Atsevišķi respondenti norāda arī uz **finanšu resursu trūkumu**, kas ierobežo iespējas organizēt brīvprātīgo apmācības, motivējošus pasākumus un koordinēšanas procesu. Kā papildu šķēršļi minēti **juridiski un administratīvi jautājumi**, kas apgrūtina brīvprātīgo iesaistes organizēšanu, kā arī **darbinieku piesardzīgā attieksme pret brīvprātīgo iesaisti**, kas var kavēt veiksmīgu sadarbības veidošanu organizācijas iekšienē.

Vairākas organizācijas norādījušas, ka tām **nav bijusi praktiska pieredze** darbā ar brīvprātīgajiem vai arī brīvprātīgie vispār netiek piesaistīti, līdz ar to organizācijas nevar pilnvērtīgi novērtēt iespējamus izaicinājumus vai ieguvumus.

Kopumā atbildes apliecina, ka brīvprātīgo piesaisti un koordinēšanu ietekmē vairāku faktoru kopums un **galvenie izaicinājumi nav normatīvie akti, bet cilvēkresursu un motivācijas jautājumi**. Tas norāda uz nepieciešamību veidot koordinētu atbalsta sistēmu, pilnveidot speciālistu zināšanas par darbu ar brīvprātīgajiem, izstrādāt vienotas vadlīnijas un stiprināt sadarbību starp sociālo pakalpojumu sniedzējiem, izglītības iestādēm, pašvaldībām un vietējo kopienu.

Organizāciju vajadzības brīvprātīgā darba attīstībai

Par būtiskāko priekšnoteikumu brīvprātīgā darba attīstībai organizācijas uzskata **pieredzes apmaiņu ar organizācijām**, kurām ir labās prakses piemēri (59%), un **sabiedrības informēšanas aktivitātes** (52 %). Šie faktori minēti visbiežāk, kas

liecina, ka sociālo pakalpojumu sniedzēji saskata nepieciešamību veicināt sabiedrības izpratni par brīvprātīgā darba nozīmi un ieguvumiem. Respondenti uzskata, ka plašāka informēšana varētu mazināt sabiedrības pasivitāti un palielināt potenciālo brīvprātīgo skaitu. Aptaujātie norāda, ka labās prakses piemēru iepazīšana un savstarpēja sadarbība palīdzētu apgūt efektīvākas brīvprātīgo piesaistes, motivēšanas un koordinēšanas metodes, vienlaikus stiprinot sadarbības tīklu reģionā.

Kā vēl viens atbalsta instruments tiek minēts **finansējums brīvprātīgo koordinēšanai** (45 %). Organizācijas norāda, ka efektīva brīvprātīgo piesaiste un vadība prasa papildu cilvēkresursus un administratīvo kapacitāti. Līdz ar to finansējums koordinēšanas funkcijas nodrošināšanai tiek uzskatīts par vienu no būtiskiem priekšnoteikumiem ilgtspējīgai brīvprātīgā darba attīstībai.

Trešdaļa respondentu uzsver arī nepieciešamību izveidot **vienotu brīvprātīgo datubāzi vai platformu**, kas atvieglotu potenciālo brīvprātīgo un organizāciju savstarpējo sadarbību. Šāda platforma ļautu efektīvāk apzināt interesentus, koordinēt viņu iesaisti un veicinātu informācijas apriti starp sociālo pakalpojumu sniedzējiem.

Daļa organizāciju uzsver nepieciešamību pēc **darbinieku apmācībām** (24 %) un **skaidrām vadlīnijām darbam ar brīvprātīgajiem** (38 %). Tas apliecina, ka sociālo pakalpojumu sniedzēji vēlas pilnveidot savu kompetenci un iegūt praktiskus metodiskos materiālus, kas palīdzētu organizēt brīvprātīgo darbu atbilstoši vienotiem principiem un normatīvo aktu prasībām.

Vienlaikus viena organizācija norādījusi, ka tai brīvprātīgo iesaiste nav aktuāla. Lai gan šāds viedoklis aptaujā ir atsevišķs gadījums, tas liecina, ka ne visos sociālo pakalpojumu veidos brīvprātīgā darba izmantošana tiek uzskatīta par nepieciešamu vai piemērotu.

Kopumā atbildes skaidri parāda, ka organizācijas sagaida ne tikai papildu finanšu resursus, bet arī sistemātisku metodisko un organizatorisko atbalstu. Par prioritātēm uzskatāma pieredzes apmaiņas veicināšana, sabiedrības informēšana, koordinēšanas kapacitātes stiprināšana, vienotas brīvprātīgo platformas izveide un speciālistu profesionālā pilnveide. Šie pasākumi veidotu priekšnoteikumus

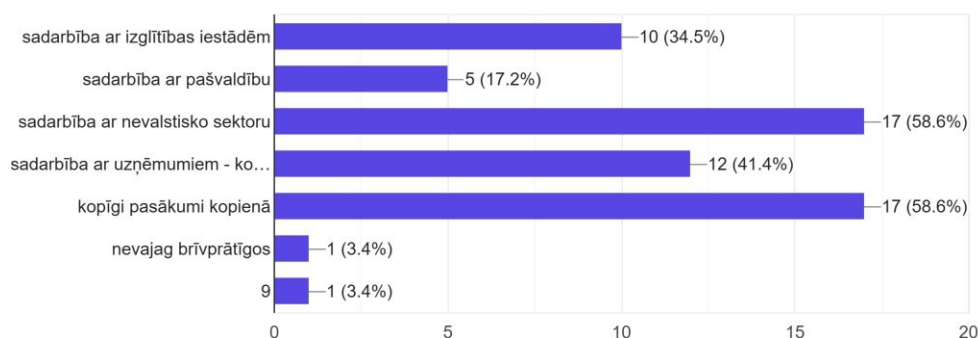
ilgtspējīgākai un koordinētākai brīvprātīgā darba attīstībai Kurzemes plānošanas reģiona sociālajos pakalpojumos.

Sadarbības formas brīvprātīgā darba attīstībai sociālo pakalpojumu jomā

Respondentu atbildes liecina, ka brīvprātīgā darba attīstībai sociālo pakalpojumu jomā ir nepieciešama ciešāka sadarbība starp dažādām institūcijām un vietējās kopienas iesaiste.

22. Kādas sadarbības formas vislabāk palīdzētu attīstīt brīvprātīgo darbu sociālo pakalpojumu jomā? (iespējamās vairākas atbildes)

29 responses



Visbiežāk kā efektīvākā sadarbības forma minēti **kopīgi pasākumi kopienā** (59 %). Tas apliecina, ka organizācijas saskata kopienas aktivitātes kā nozīmīgu iespēju ne tikai popularizēt brīvprātīgo darbu, bet arī veidot iedzīvotāju savstarpējo uzticēšanos, veicināt sociālo saliedētību un piesaistīt jaunus brīvprātīgos.

Tikpat nozīmīga ir **sadarbība ar nevalstisko sektoru** (59 %), ko respondenti minējuši kā vienu no būtiskākajiem sadarbības virzieniem. NVO ir uzkrāta pieredze brīvprātīgā darba organizēšanā, tādēļ sadarbība var veicināt pieredzes apmaiņu un kopīgu iniciatīvu īstenošanu.

Vairāki respondenti uzsver arī **sadarbības ar izglītības iestādēm** (35 %) nozīmi. Skolas, profesionālās izglītības iestādes un augstskolas tiek uzskatītas par

nozīmīgu partneri jauniešu iesaistei brīvprātīgajā darbā. Šāda sadarbība veicinātu jauniešu pilsonisko līdzdalību, sociālo atbildību un starppaaudžu sadarbību, vienlaikus nodrošinot sociālo pakalpojumu sniedzējiem iespēju piesaistīt jaunus brīvprātīgos.

Respondenti norāda arī uz nepieciešamību stiprināt **sadarbību ar pašvaldībām** (17 %), kurām ir būtiska loma vietējo kopienu attīstībā un dažādu institūciju sadarbības koordinēšanā. Pašvaldību iesaiste varētu sekmēt informācijas apriti, atbalsta pasākumu organizēšanu un ilgtermiņa sadarbības mehānismu veidošanu starp sociālo pakalpojumu sniedzējiem un citām iesaistītajām pusēm.

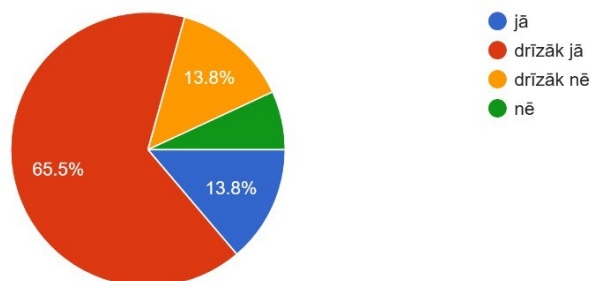
Atsevišķi respondenti akcentē **sadarbību ar uzņēmumiem** (41 %), īpaši attīstot korporatīvā brīvprātīgā darba iniciatīvas. Šāda sadarbība paplašinātu potenciālo brīvprātīgo loku, vienlaikus veicinot uzņēmumu sociālo atbildību un iesaisti vietējās kopienas attīstībā.

Kopumā respondentu atbildes apliecina, ka veiksmīgai brīvprātīgā darba attīstībai **nepieciešama daudzpusīga sadarbība** starp sociālo pakalpojumu sniedzējiem, izglītības iestādēm, pašvaldībām, NVO, uzņēmumiem un vietējo kopienu. Īpaši nozīmīgi ir veidot kopīgas iniciatīvas un regulāru sadarbības tīklu, kas sekmētu brīvprātīgo piesaisti un pieredzes apmaiņu.

Vairākums respondentu pauda gatavību iesaistīties kopīgā Kurzemes reģiona brīvprātīgo sadarbības tīklā, kas apliecina interesi par koordinētu reģionālu sadarbības modeli.

23. Vai jūsu organizācija būtu ieinteresēta iesaistīties kopīgā brīvprātīgo sadarbības tīklā Kurzemes reģionā?

29 responses



Faktori, kas veicinātu brīvprātīgo iesaisti

Respondentu atbildēs kā būtiskākais faktors brīvprātīgo iesaistes veicināšanai minēti **atzinības un pateicības pasākumi**. Šo atbildi minējuši 62 % respondentu, apliecinot, ka cilvēkiem ir svarīgi saņemt novērtējumu par ieguldīto darbu. Atzinība tiek uztverta kā nozīmīgs motivācijas instruments, kas stiprina piederības sajūtu organizācijai un veicina vēlmi turpināt iesaistīties brīvprātīgajā darbā.

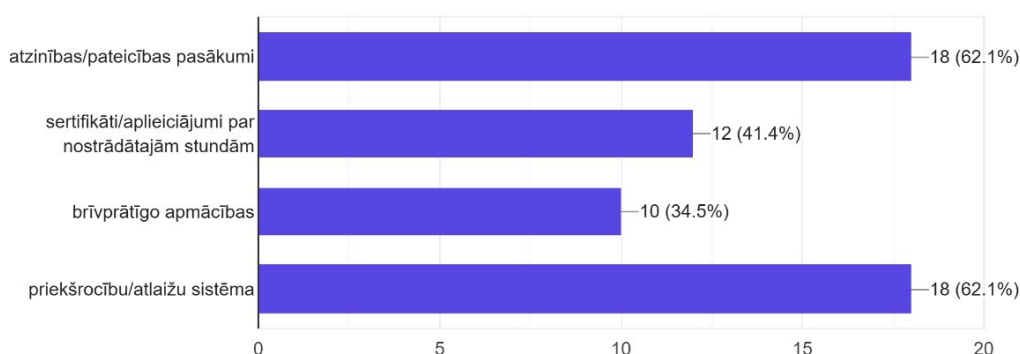
Kā tikpat būtisks motivējošais faktors minēta **priekšrocību un atlaižu sistēma** (62 %). Dažādi praktiski ieguvumi, piemēram, atlaides kultūras, sporta vai citiem pakalpojumiem, varētu kalpot kā papildu stimuls iesaistīties brīvprātīgajā darbā un ilgtermiņā saglabāt motivāciju.

Vairākas organizācijas (41 %) norāda uz **sertifikātu vai apliecinājumu par nostrādātajām brīvprātīgā darba stundām** nozīmi. Šādi dokumenti var kalpot kā oficiāls apliecinājums iegūtajai pieredzei un kompetencēm, kas īpaši nozīmīgi ir jauniešiem, kuri sertifikātus var izmantot bonusa punktus gatavojoties studijām vai darba gaitām. Vienlaikus arī citu vecuma grupu brīvprātīgajiem tas ir nozīmīgs sava ieguldījuma novērtējums.

Respondenti uzsver arī **brīvprātīgo apmācību** nozīmi. Lai gan šis faktors minēts retāk (34 %), nekā iepriekš minētie, tas norāda uz nepieciešamību nodrošināt brīvprātīgajiem zināšanas un prasmes veiksmīgai darbībai sociālo pakalpojumu jomā. Kvalitatīvas apmācības var palielināt brīvprātīgo pārliecību par savām spējām un uzlabot darba kvalitāti.

24. Kas, jūsuprāt, vislabāk veicinātu brīvprātīgo iesaisti? (iespējamās vairākas atbildes)

29 responses



Kopumā respondentu atbildes liecina, ka **efektīvākā brīvprātīgo motivēšanas pieeja ir vairāku atbalsta pasākumu kombinācija**. Līdztekus simboliskai atzinībai organizācijas saskata nepieciešamību nodrošināt arī praktiskus ieguvumus, profesionālās pilnveides iespējas un oficiālu novērtējumu sertifikāta vai kādā citā formātā.

Izpētes rezultāti apliecina, ka brīvprātīgo motivācija nav saistīta tikai ar materiāliem ieguvumiem. Tikpat nozīmīga ir sabiedriskā atzinība, iespēja pilnveidot zināšanas un saņemt apliecinājumu par paveikto darbu. Tas norāda, ka ilgtspējīgas brīvprātīgo piesaistes sistēmas veidošanā būtiska loma ir gan organizāciju iekšējai motivācijas politikai, gan sabiedrības attieksmei pret brīvprātīgo darbu kopumā.

Kopsavilkums par esošo situāciju

Veiktā aptauja sniedz priekšstatu par brīvprātīgā darba organizēšanas praksi Kurzemes plānošanas reģiona sociālo pakalpojumu sniedzēju vidū. Aptaujā piedalījās 29 organizācijas, kuru sniegtās atbildes apliecina, ka brīvprātīgais darbs tiek vērtēts kā nozīmīgs sociālo pakalpojumu kvalitātes papildinājums, tomēr tā potenciāls reģionā pašlaik netiek pilnvērtīgi izmantots. Gandrīz puse organizāciju norādīja, ka pēdējo trīs gadu laikā tām nav bijusi praktiska pieredze darbā ar brīvprātīgajiem, kas liecina par nevienmērīgu brīvprātīgā darba attīstību reģionā.

Izpētes rezultāti parāda, ka galvenie šķēršļi brīvprātīgo piesaistei ir sabiedrības zemā interese iesaistīties brīvprātīgajā darbā, nepietiekama brīvprātīgo motivācija un augsta mainība, kā arī ierobežota organizāciju koordinēšanas procesa nodrošināšanai. Vienlaikus organizācijas uzsver, ka efektīvākie risinājumi ir plašākas sabiedrības informēšanas aktivitātes, finansējums brīvprātīgo koordinēšanai, vienotas brīvprātīgo datubāzes izveide un regulāra pieredzes apmaiņa starp organizācijām.

Analizējot rezultātus kopumā, redzama cieša saikne starp identificētajām problēmām un organizāciju piedāvātajiem risinājumiem. Organizācijas skaidri apzinās, ka brīvprātīgo piesaistes jautājums nav atrisināms tikai ar individuāliem pasākumiem. Nepieciešama koordinēta pieeja, kurā vienlaikus tiek stiprināta sabiedrības izpratne, pilnveidota speciālistu kompetence, attīstīta starpinstitutionālā sadarbība un izveidoti ilgtspējīgi brīvprātīgo koordinēšanas mehānismi.

Izpēte apliecina arī ievērojamu potenciālu starppaaudžu sadarbības attīstībai. Organizācijas pozitīvi vērtē dažādu paaudžu brīvprātīgo iesaisti un saskata iespējas paplašināt sadarbību ar izglītības iestādēm, pašvaldībām, NVO un uzņēmumiem. Vienlaikus respondenti uzsver, ka ilgtermiņa brīvprātīgo iesaisti sekmētu atzinības pasākumi, sertifikāti par paveikto darbu, profesionālās pilnveides iespējas un dažādas motivācijas sistēmas.

Kopumā izpētes rezultāti liecina, ka Kurzemes plānošanas reģionā ir izveidojies labs pamats brīvprātīgā darba attīstībai, tomēr nepieciešams mērķtiecīgs

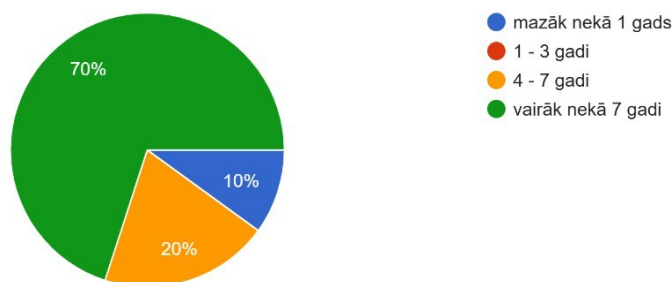
metodiskais, organizatoriskais un finansiālais atbalsts. Reģionāla mēroga sadarbības tīkls, vienotas vadlīnijas, koordinēšanas sistēma un regulāras sabiedrības informēšanas aktivitātes veidotu priekšnoteikumus ilgtspējīgai brīvprātīgo iesaistei sociālajos pakalpojumos, vienlaikus veicinot sociālo iekļaušanu, starppaaudžu sadarbību un vietējo kopienu saliedētību.

Esošās situācijas analīze brīvprātīgo piesaistē organizācijām, kas nav SPSR

Šajā mērķgrupā tika anketētas 10 organizācijas, kurām ir regulāra pieredze brīvprātīgo piesaistē. 90 % respondentu tā ir vismaz četrus gadus, bet 70 % - vairāk nekā 7 gadus. Šī grupa uzskatāma par piemērotu labās prakses un sistēmisko risinājumu identificēšanai, jo aptver visu Kurzemes plānošanas reģiona teritoriju un to sniegtie sociālie pakalpojumi attiecināmi uz dažādām mērķauditorijām un to vajadzībām.

1. Cik gadu pieredze brīvprātīgo piesaistē ir jūsu organizācijai?

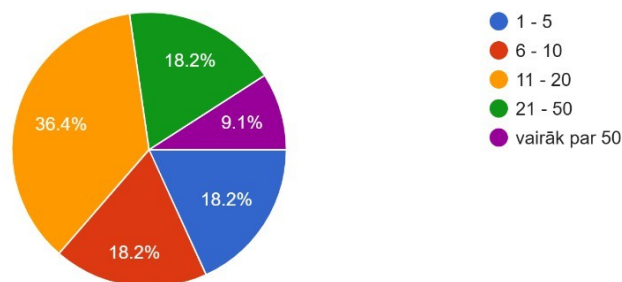
10 responses



Piesaistīto brīvprātīgo skaits organizācijām atšķiras, jo atšķirīgas ir to darbības jomas un apkalpojamās teritorijas mērogs, kā arī regularitāte pakalpojumu sniegšanā.

2. Cik brīvprātīgo vidēji gada laikā iesaistās organizācijas darbā?

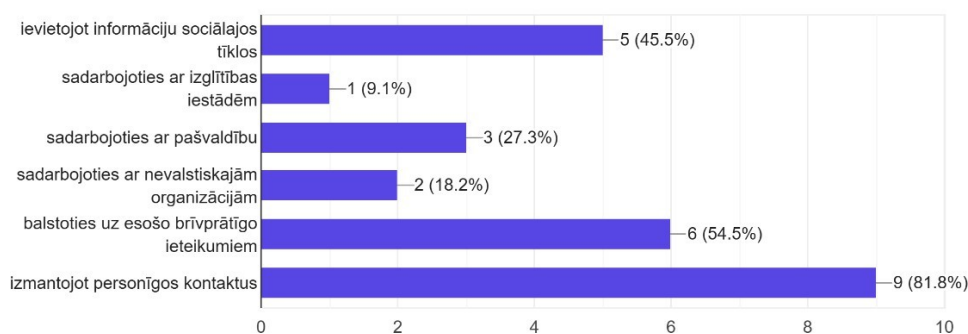
11 responses



Arī šajā gadījumā organizācijas **brīvprātīgos visbiežāk piesaista, izmantojot personīgus kontaktus** (82 %), paļaujoties uz esošu brīvprātīgo ieteikumiem (55 %) vai ievietojot informāciju sociālajos tīklos (46 %). Daudz mazāk tik izmantotas dažādas sadarbības formas: ar pašvaldību (27 %), nevalstisko sektoru (18 %), izglītības iestādēm (9 %).

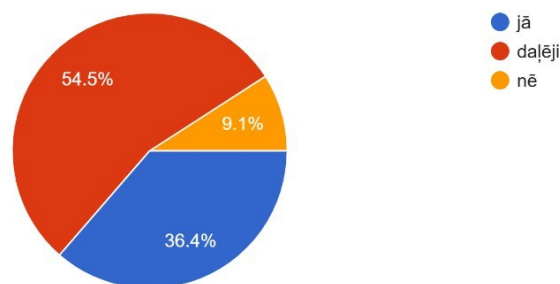
3. Kā visbiežāk piesaistāt brīvprātīgos? (iespējamās vairākas atbildes)

11 responses



4. Vai organizācijā ir persona, kas koordinē darbu ar brīvprātīgajiem?

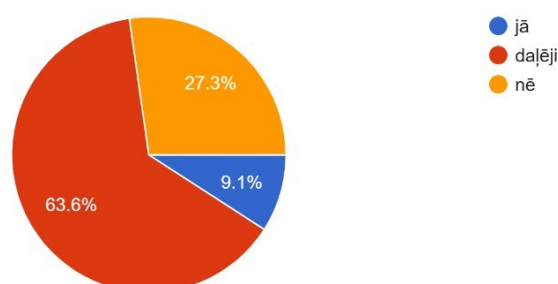
11 responses



Pat pieredzējušo organizāciju vidū **pilnībā formalizēta sistēma ir reta**. Lielākoties (64 %) organizācijas praktizē daļēji normatīvi regulētu darbu ar brīvprātīgajiem.

5. Vai organizācijai ir izstrādāta kārtība darbam ar brīvprātīgajiem?

11 responses



Gandrīz puse organizāciju (45 %) **brīvprātīgajiem nodrošina ievadapmācības**, 36 % - mentora atbalstu tālākā procesā, tikai viena organizācija katru brīvprātīgo apmāca pēc speciāli izstrādāta kursa. Gandrīz trešdaļa respondentu (27 %) nenodrošina nekāda veida apmācības. Atbildēs atklājas dažāda pieredze: apmācības ir tikai tad, ja tiek realizēts projekts, kurā tās ir iekļautas, sadarbībai izvēlas tikai tos cilvēkus, kuriem jau ir zināšanas konkrētā pakalpojuma sniegšanā. Savukārt viena organizācija nodrošina ne tikai apmācības, bet arī regulāras supervīzijas, kurās dalība nav obligāta, bet vēlama.

Atšķirībā no SPSR reģistrētajiem sociālo pakalpojumu sniedzējiem, šajās organizācijās brīvprātīgie galvenokārt palīdz ikdienas norišu nodrošināšanā (91 %). Arī šajā grupā brīvprātīgie ir nodarbību vadītāji (73 %) un pasākumu organizētāji (64

%). Atšķirībā no SPSR iekļautajām organizācijām, kurās brīvprātīgie neiesaistās administratīvajā darbā, šajā mērķgrupā 27 % gadījumu šos pienākumus veic brīvprātīgie.

Vienlīdz svarīgi (73 %) būtiskie ieguvumi no brīvprātīgo iesaistes tiek minēti divi: ciešākas saiknes veidošanās starp klientiem un vietējo kopienu un organizācijas atpazīstamības palielināšanās. Uz klientu dzīves kvalitātes uzlabošanos norāda 64 % respondentu. 46 % aptaujāto norāda uz brīvprātīgajiem kā jaunu ideju ģenerētājiem. Gandrīz trešdaļai (27 %) organizāciju samazinās darbinieku noslogojums, bet viena organizācija caur šādu sadarbību palielina savu kapacitāti.

Brīvprātīgo motivāciju bezatlīdzības darbam organizācijas saskata cilvēku dažādajās vēlmēs un vajadzībās:

- vēlmi būt noderīgam un vajadzīgam sabiedrībai;
- iespēju redzēt sava darba rezultātu un ietekmi;
- sajūta par jēgpilnu darbu;
- iespēja būt aktīvam un nozīmīgam kopienas dzīvē (senioriem);
- iespēja būt daļai no atbalstošas un iekļaujošas vides veidotājiem;
- jaunu draugu un domubiedru iepazīšana;
- iespēja dalīties savā dzīves pieredzē;
- jaunu zināšanu un prasmju veidošana, redzesloka paplašināšana;
- pieredzes gūšana nākotnes vajadzībām (jauniešiem);
- publisks novērtējums/pateicība par paveikto.

Minot kļūdas un izaicinājumus līdzšinējā pieredzē, organizācijas izšķir sistēmiskos šķēršļus un cilvēkfaktorus. Pie pirmajiem būtiskākais ir resursu nodrošinājums, piemēram, finansējums apmācībām, ēdināšanas vai naktsmītņu izmaksu segšanai gadījumos, kad ar tām jānodrošina brīvprātīgie.

Galvenie izaicinājumi un riski, ar ko saskārušās organizācijas:

- brīvprātīgo atbildības trūkums - cilvēki mēdz neizpildīt solīto, tādēļ organizācijām vienmēr jābūt gatavam alternatīvam risinājumam vai “plānam B”;
- koncentrējoties uz jaunu brīvprātīgo piesaisti, esošie tiek atstāti novārtā, nesaņemot pietiekamu uzmanību, kas nodrošinātu regulāru atbalstu, motivēšanu, paslavēšanu, respektīvi – brīvprātīgais kļūst pašsaprotams, nevis kā palīdzīgs bonuss organizācijas darbības nodrošināšanai;
- brīvprātīgie nav psiholoģiski sagatavoti vai trūkst veicamajiem uzdevumiem nepieciešamās praktiskās iemaņas.

Kopumā brīvprātīgā darba veicēju **galvenais dzinējspēks ir jēgas sajūta, piederība kopienai un novērtējums par paveikto**. Galvenie riski no organizācijas skatpunkta: nepietiekams atbalsts (mentorings/apmācības), brīvprātīgo nepastāvība. Risinājumus ilgstpējīgai brīvprātīgo un organizācijas sadarbībai respondenti saskata pamatresursu nodrošināšanā un regulārā brīvprātīgo emocionālās un praktiskās atbalsta sistēmas ieviešanā.

Labās prakses piemēri

Izpētes kvalitatīvajā daļā atspoguļotas trīs intervijas ar organizācijām, kuras ar brīvprātīgajiem sadarbojas ilgstoši un regulāri.

Biedrība Ziemupīte darbojas Ziemupes pagastā un sociālo atbalstu sniedz jau 11 gadus. Organizācija iniciējusi palīdzības paku sagādāšanu un nodošanu dažādām mērķauditorijām – audžuģimenēm, no apcietinājuma iznākušām personām, vientuļiem cilvēkiem, senioriem. Biedrība sadarbojas ar sociālajiem dienestiem Kurzemē un tās interešu lokā ir palīdzība cilvēkiem, kas cenšas paši par sevi parūpēties, domā un dara visu dzīves kvalitātes celšanai, bet kaut kā tomēr mazliet pietrūkst.

Palīdzības sniegšana noris dažus mēnešus gadā, kad sadarbībā ar uzņēmējiem un citiem interesentiem tiek sagādāts nepieciešamais, kas ar brīvprātīgo palīdzību tiek sašķirots, sapakots un nogādāts cilvēkiem. Brīvprātīgie tiek uzrunāti personīgi, bieži vien tie ir jau no esošu brīvprātīgo ģimenes, draugu vai paziņu loka. Dažkārt cilvēki

atsaka, jo nepārzina šī darba specifiku, savukārt pamēģinājuši saprot, ka saņemtais gandarījums ir pūliņu vērts un kļūst par brīvprātīgo uz ilgāku laiku.

Biedrības aktīvisti uzskata, ka **brīvprātīgo mainība ir normāla parādība**, it īpaši ņemot vērā mūsdienu cilvēku aizņemtību un dzīves straujo ritmu. Iesaiste palīdzības organizēšanā un sniegšanā divu trīs gadu periodā arī ir nozīmīgs atbalsts biedrības aktivitātēm.

Saldus novada pašvaldības aģentūra Sociālais dienests (turpmāk - Aģentūra) brīvprātīgos piesaistījusi gan aģentūras realizētos projektos, gan sadarbojoties ar NVO. Iesākumā aģentūras realizētā projekta ietvaros jaunieši-mentori strādāja ar sociālā riska jauniešiem, kuri pēc tam kļuva par brīvprātīgajiem, un nākamajā projektā jau darbojās kopā ar mentoriem. Ievadīšana darbā notika soli pa solim un mērķtiecīgi. Lai iestrādnēs nezustu, turpmāk līdzekļi brīvprātīgā darba stiprināšanai un uzturēšanai tika piesaistīti caur Aģentūras sadarbības partneriem no NVO sektora.

Brīvprātīgajam darbam tiek piesaistīti jaunieši, tajā skaitā arī sociālā riska jaunieši, kuri tiek uzrunāti ar aģentūras darbinieku palīdzību, ierakstiem sociālajos tīklos un Aģentūras projektu speciālistes izveidotā brīvprātīgo *WhatsApp* grupā. Iesaistē palīdzību sniedz arī sociālā dienesta darbinieki, mentori, kuri pamudina gan savus jauniešus, gan citus.

Projektā, kurā vajadzēja integrēt cilvēkus ar garīga rakstura traucējumiem, brīvprātīgi darbojās Saldus novada Jauniešu mājas aktīvisti. Brīvprātīgie strādā ar dažādām mērķauditorijām - gan jauniešiem, gan senioriem, piemēram, sociālās aprūpes centrā.

Sabiedriskā labuma organizācija Hospiss LV darbojas nepilnus septiņus gadus, tās mērķis ir aktualizēt paliatīvās aprūpes pakalpojumu nozīmi, lai cilvēki mūža pēdējās dienas var nodzīvot patīkamos apstākļos. Jau kopš pirmsākumiem brīvprātīgo kustība ir viena no organizācijas prioritātēm. Kurzemē brīvprātīgie tiek iesaistīti projektā *Svētku galds*, kurā viņi dodas uz slimnīcām Liepājā, Kuldīgā un Ventspilī.

Potenciālie brīvprātīgie tiek uzrunāti sociālajos tīklos, organizācija pēc iespējas izmanto arī mediju palīdzību. Daļa brīvprātīgo paši saskārušies ar tuvinieka

aiziešanu, viņi izprot notiekošo un saredz savu spēju palīdzēt citiem šādā situācijā nonākušiem. Ir arī tādi, kuri meklē kādu jēgpilnu nodarbi, un savu piepildījumu saskata *Hospiss LV* piedāvātajā formātā. Lielākoties palīgā dodas sievietes, aptuveni 40 gadus vecas, bet starp brīvprātīgajiem ir arī jaunāki cilvēki.

Lai kļūtu par brīvprātīgo, www.hospiss.lv jāaizpilda **pieteikuma forma un jāiziet apmācības**. Sākotnēji mācības notika klātienē, pilnas četras dienas, vēlāk tika izveidots videoformāts ar 15 lekcijām. Brīvprātīgajam jānokārto nosacīts pārbaudījums – jāatbild uz sešiem jautājumiem, lai organizācija pārliecinātos, ka viņš ir noskatījies mācību materiālu.

Katrai slimnīcai ir savs koordinators, kurš *WhatsApp* grupā uzrunā potenciālos brīvprātīgos, koordinē komandu, uztur tās garu un gādā par supervīzijām, kas noris reizi mēnesī. Tās notiek gan klātienē, gan attālināti un kalpo par sarunu platformu dažādu situāciju analizēšanai.

Organizācijas pieredze liecina, ka **brīvprātīgo darbam jābūt regulāram, lai tas kļūtu par rutīnu**, tamdēļ apmeklējumi slimnīcās notiek reizi nedēļā vienmēr vienā un tajā pašā dienā un pulksteņa laikā.

Brīvprātīgo mainība ir problemātika, taču organizācija neuzstāj, ja cilvēks vairs nevēlas palīdzēt, jo darba specifika ir smaga un pie paliatīvajā aprūpē nonākušiem pacientiem nedrīkst doties emocionāli neapmierināts brīvprātīgais.

Noslēguma secinājumi

1. Brīvprātīgais darbs Kurzemes plānošanas reģiona sociālajos pakalpojumos ir attīstības potenciāls, nevis jau pilnībā izveidota sistēma.
2. Galvenā problēma ir sistēmiskums – nav izstrādātu noteikumu darbam ar brīvprātīgajiem, netiek nodrošinātas to apmācības, kā arī trūkst koordinatoru vai tie darbojas īslaicīgi, piemēram, kāda projekta ietvaros.
3. Brīvprātīgo iesaistes problemātika ir cieši saistīta ar sabiedrības informētību un intereses trūkumu.
5. Brīvprātīgo ilglaicīgas noturēšanas problēmai nepieciešams cits risinājums, nekā piesaistei. Respondenti uzsver atzinības, priekšrocību, sertifikātu/apliecinājumu un apmācību iztrūkumu kā potenciālus faktorus brīvprātīgo ilglaicīgai darbībai organizācijā.
7. Organizācijas ir ieinteresētas reģionālas sadarbības tīkla/platformas izveidē.
8. Būtiski ir saglabāt brīvprātīgā darba elastību. Intervijas rāda, ka arī īsāka vai epizodiska iesaiste var būt vērtīga. Tādēļ brīvprātīgo piesaistes sistēmai būtu jāspēj piedāvāt gan regulāru, gan vienreizēju brīvprātīgo darbu.

Vadlīnijas sociālā darba speciālistiem brīvprātīgo piesaistei un koordinēšanai

Vadlīnijas izstrādātas, balstoties uz Kurzemes plānošanas reģiona projekta “Paaudžu savienošana dažādībā” ietvaros veiktās izpētes analīzes, aptauju rezultātiem un praktiskajiem labās prakses piemēriem. Vadlīniju mērķis ir sniegt sociālā darba speciālistiem strukturētu un praktisku rīku brīvprātīgā darba ieviešanai, veicinot starppaaudžu sadarbību un risinot brīvprātīgo mainības un motivācijas trūkuma izaicinājumus.

Brīvprātīgā darba cikls /4 soļu modelis/

Lai pārvarētu sistēmiskuma trūkumu, darbs ar brīvprātīgajiem organizējams četros secīgos posmos:

Piesaiste/Atlase → Ievadīšana darbā/Apmācība → Koordinēšana/Atbalsts → Motivēšana /Novērtēšana/

1. SOLIS. Brīvprātīgo piesaiste un atlase

Atrast ieinteresētus brīvprātīgos vismērktiecīgāk iespējams tos uzrunājot personīgi vai balstoties uz jau esošo brīvprātīgo ieteikumiem. Ieteicams izveidot tematiskās *WhatsApp* vai *Facebook* grupas, kurās cilvēkus uzrunāt konkrētām vajadzībām vai kopumā informēt par organizācijas nepieciešamību pēc palīdzības dažādos darbos. Šādā veidā potenciālie brīvprātīgie uzzina par organizācijas darbību kopumā, viņos veidojas izpratne par darbu atbilstību paša fiziskajām un mentālajām spējām.

Pirms brīvprātīgā iesaistes vēlams izvērtēt viņa kandidatūru. Tas var norisināties mazāk formāli, piemēram, sarunas veidā, vai aizpildot anketu. Jauniešu auditorijai svarīgi izsvērt viņu gatavību mācīties un izpratni par atbildības sajūtu pret veicamajiem uzdevumiem, iesaistītajiem cilvēkiem un organizāciju. Potenciālajiem brīvprātīgajiem-senioriem svarīgi nodefinēt prasmes un dzīves pieredzes sniegtās stiprās puses, kas var tikt izmantotas šajā darbā, kā arī apzināties viņu fiziskās spējas un laika resursus, ar kuriem rēķināties. Īpašās jomās, piemēram, paliatīvajā aprūpē, jāizvērtē kandidāta emocionālā noturība un piemērotība darbam ar cilvēkiem smagā fiziskā un mentālā stāvoklī.

2. SOLIS. Ievadīšana darbā un apmācības

Lai brīvprātīgais nejustos apmulsis vai neziņā, vēlams ievērot pieeju “soli pa solim”. Respektīvi, sākotnēji neuzlikt pilnu atbildību tikai uz brīvprātīgā

pleciem, bet piedāvāt novērotāja vai palīga lomu pieredzējuša darbinieka vai mentora vadībā. Svarīgi nodrošināt ievadapmācības, kas var norisināties gan klātienē formātā, gan e-vidē. Ja organizācijai šķiet būtiski, vai brīvprātīgais ir noklausījies, piemēram, videolekciju kursu, tad pirms darbu uzsākšanas notiek atkārtotas pārrunas vai zināšanu pārbaudes tests. Šis solis ne tikai apstiprinās, vai potenciālais brīvprātīgais ir apguvis nepieciešamās zināšanas, bet arī rosinās būt atbildīgam jau no iesaistes pirmsākumiem.

3. SOLIS. Koordinēšana un atbalsts

Pat, ja amats nav pilnas slodzes darbs vai brīvprātīgo piesaiste notiek no reizes uz reizi, nevis regulāri, organizācijā jābūt personai, kura ir atbildīga par brīvprātīgo koordinēšanu un atbalstīšanu.

Skaidri sadarbības noteikumi un rutīna veido brīvprātīgā ieradumus un spēju privātās dzīves norises salāgot ar darbu sabiedrības labā. Tāpēc svarīgi noteikt konkrētus pienākumus un to veikšanai paredzēto laiku, vēlams, lai brīvprātīgā iesaiste notiktu regulāri.

Bez praktiskā atbalsta (arī šajā jautājumā svarīgi, ka brīvprātīgajam ir konkrēts cilvēks – koordinators, pie kura vērsties jebkurā vajadzībā) noteikti nepieciešama arī emocionāla pleca sajūta. Darbā ar klientiem, kur darba gaitā var rasties īpaši emocionāli piesātinātas situācijas, jānodrošina supervīzijas, kas stiprinātu brīvprātīgā vēlmi turpināt palīdzību, kā arī novērstu viņa izdegšanu. Citos gadījumos saruna par kādu situāciju vai brīvprātīgā sajūtām kopumā var būt izšķiroša viņa turpmākajā vēlmē darboties organizācijā.

4. SOLIS. Motivēšana, novērtēšana un noturēšana

Publisku pateicības brīžu un kopienas pasākumu rīkošana ir veids, kā brīvprātīgajiem izteikt atzinību – efektīvs faktors motivācijai turpmākam darbam.

Svarīgi **nodrošināt praktiskus ieguvumus**, piemēram, piedāvājot vietējas nozīmes priekšrocības/atlaides kultūras un sporta pasākumiem. Arī transporta

izmaksu segšana un ēdināšanas nodrošināšana var kalpot par brīvprātīgā motivāciju.

Oficiāls apliecinājums - sertifikāti/apliecinājumi par nostrādātajām brīvprātīgā darba stundām un iegūtajām prasmēm īpaši svarīgi un noderīgi varētu būt jauniešu auditorijai, taču to esamība ir vērtīga arī jebkura cita vecuma brīvprātīgajiem.

Darbā ar brīvprātīgajiem svarīgi ņemt vērā viņu vecumposma īpatnības, pieredzi un prasmes. Faktori, kas ir viņu stiprās puses, nodrošinās gan kvalitatīvāku palīdzību, gan stiprinās brīvprātīgā pašapziņu un līdz ar to arī cels viņa motivāciju turpināt piedalīties organizācijas aktivitātēs.

Darba specifika ar mērķa grupām: jaunieši un seniori

Brīvprātīgā vecumposms	Jaunieši (skolēni, studenti, sociālā riska jaunieši)	Seniori
Galvenā motivācija	Pieredze CV un nākotnes karjerai, bonusa punkti studijām, jaunu draugu iegūšana, piederības sajūta.	Vēlme būt noderīgam un vajadzīgam sabiedrībai, aktīva līdzdalība kopienas dzīvē, pieredzes nodošana.
Piemērotākie uzdevumi	Pasākumu organizēšana, nodarbību vadīšana, digitālais atbalsts, vienaudžu mentoringi.	Klientu pavadīšana pastaigās, sarunas/emocionālais atbalsts, praktiskās meistarklases.
Piesaistes veids	Sadarbība ar izglītības iestādēm, Jauniešu mājām, sociālo tīklu un <i>WhatsApp</i> komunikācija.	Personīgi uzrunājot, caur senioru klubiem, NVO un esošo brīvprātīgo ieteikumiem.
Riska faktori	Mainība laika trūkuma un studiju dēļ, atbildības trūkums par solījumu izpildi.	Fiziskās slodzes ierobežojumi, neprognozējams veselības stāvoklis.

Riski un to risinājumi

Plānojot brīvprātīgo iesaisti, organizācijām jāreķinās ar vairākiem cilvēkfaktoru izraisītiem riskiem.

- **Ja brīvprātīgais neierodas vai neizpilda solīto**, organizācijai vienmēr jābūt nodrošinājumam šādiem gadījumiem vai “plānam B”. Pamatpakalpojuma izpilde nedrīkst būt atkarīga tikai no brīvprātīgā. Brīvprātīgais ir *bonuss* un pakalpojuma kvalitātes uzlabotājs, nevis pamatdarbinieka aizstājējs.
- **Ja brīvprātīgo mainība ir augsta**, ne vienmēr tā uzskatāma par risku. Izdegšanas skarts vai patiesi neieinteresēts brīvprātīgais var kļūt par apgrūtinājumu, nevis palīgu. Mainība jāpieņem kā normāls process, jo jebkurš atbalsts ir vērtīgs. Organizācijai jāveido iespējas gan ilgtermiņa iesaistei, gan vienreizējai (projektu/pasākumu) palīdzībai.
- **Ja brīvprātīgais saskaras ar emocionālu pārslogojumu**, tad darbs jāpārtrauc vai jāmaina uzdevums. Darbā ar sociālajos pakalpojumos nebūtu vēlams iesaistīt emocionāli neapmierinātu vai nesagatavotu brīvprātīgo.

Sadarbības tīkla veidošana

Efektīva brīvprātīgo darba attīstība sociālo pakalpojumu jomā nav tikai atsevišķas organizācijas uzdevums. Lai nodrošinātu stabilu brīvprātīgo piesaisti, **nepieciešams veidot savstarpēji koordinētu sadarbību** starp sociālo pakalpojumu sniedzējiem, pašvaldībām, izglītības iestādēm, NVO, jauniešu centriem, uzņēmumiem un vietējo kopienu. Sadarbības tīkla uzdevums ir ne tikai nodrošināt informācijas apriti par iespējām iesaistīties brīvprātīgajā darbā, bet arī veidot kopīgu izpratni par brīvprātīgā darba organizēšanu, jaunu interesentu piesaisti, apmācībām, sagatavošanu darbam un novērtēšanu.

Reģionāla brīvprātīgā darba sadarbības tīkla izveidei nepieciešama skaidra atbildības un lomu sadale starp iesaistītajām pusēm. koordinēšanu. Sadarbības tīkla

izveides sākotnējā posmā vadošā loma varētu būt Kurzemes plānošanas reģionam sadarbībā ar pašvaldībām. **Sadarbības modeļa, kopīgo principu un atbildības sadalījuma izstrādē** iesaistāmi pašvaldību, sociālo pakalpojumu sniedzēju un NVO pārstāvji. **Brīvprātīgo piesaistes, apmācību un praktiskās iesaistes posmā** galvenā atbildība būtu sociālo pakalpojumu sniedzējiem un NVO, sadarbojoties ar izglītības iestādēm, pašvaldībām un uzņēmumiem. Savukārt **tīkla darbības koordinēšanu, regulāru pieredzes apmaiņu un rezultātu izvērtēšanu** reģionālā līmenī varētu nodrošināt Kurzemes plānošanas reģions sadarbībā ar pašvaldībām un pārējiem tīkla dalībniekiem.

Šāds atbildības sadalījums nav uzskatāms par stingri noteiktu institucionālu modeli, bet gan par ieteicamu pieeju, kuru iespējams precizēt, veidojot sadarbības tīklu un vienojoties par katras iesaistītās puses kompetenci, pieejamajiem resursiem konkrētajiem uzdevumiem.

Sadarbības tīkla izveides un darbības praktiskie soļi

Izpētē identificētās organizāciju vajadzības norāda, ka īpaši nozīmīgi ir skaidri sadarbības mehānismi, pieredzes apmaiņa, informācijas pieejamība, darbinieku apmācība un brīvprātīgo koordinēšanas kapacitāte. Tādēļ sadarbības tīkla izveide būtu veidojama kā praktisks mehānisms, nevis tikai formāla organizāciju apvienība.

1. Apzināt partnerus un izveidot sadarbības karti

Pirmais solis ir sistemātiski apzināt potenciālos sadarbības partnerus katrā pašvaldībā un Kurzemes plānošanas reģiona teritorijā kopumā. Šajā procesā ieteicams identificēt ne tikai organizācijas, kuras jau šobrīd piesaista brīvprātīgos, bet arī tās institūcijas un organizācijas, kurām ir pieejama potenciālā brīvprātīgo auditorija.

Īpaša uzmanība pievēršama:

- vispārējās un profesionālās izglītības iestādēm;
- augstskolām un studējošo organizācijām;
- pašvaldību jauniešu centriem;

- NVO;
- senioru organizācijām un kopienu centriem;
- sociālo pakalpojumu sniedzējiem;
- uzņēmumiem, kas īsteno korporatīvās sociālās atbildības iniciatīvas;
- pašvaldību institūcijām;
- vietējām kopienu organizācijām un iniciatīvu grupām.

Praktiski ieteicams izveidot Kurzemes brīvprātīgā darba partneru karti, kurā norādīts organizācijas nosaukums, teritorija, kontaktpersona, darbības joma, potenciālais ieguldījums brīvprātīgo piesaistē un iespējamās sadarbības formas.

Šāda karte ļautu pāriet no epizodiskas kontaktu veidošanas uz sistemātisku sadarbību. Piemēram, sociālo pakalpojumu sniedzējs varētu sadarboties ar tuvākās skolas jauniešiem, pašvaldības jauniešu centru un vietējo NVO, nodrošinot konkrētam pasākumam nepieciešamos brīvprātīgos vai materiālo atbalstu.

Rezultātā tiktu identificēti galvenie potenciālie partneri, nosakot skaidru sadarbības fokusu, norādītas kontaktpersonas.

2. Sagatavot vienotu iekšējo kārtību darbam ar brīvprātīgajiem

Lai brīvprātīgo iesaiste būtu droša, saprotama un vienādi organizēta, katram sociālo pakalpojumu sniedzējam **ieteicams izstrādāt īsu un praktisku brīvprātīgā darba iekšējās kārtības nolikumu.** Šai kārtībai nevajadzētu būt sarežģītai. Tās mērķis ir skaidri noteikt, kā organizācijā notiek:

1. brīvprātīgo piesaiste un atlase (*skat. pielikumu “Brīvprātīgā pieteikuma anketa”*);
2. drošības un konfidencialitātes prasību izskaidrošana;
3. brīvprātīgā ievadīšana darbā;
4. darba uzdevumu un atbildības robežu noteikšana;
5. regulāra saziņa un atbalsts;
6. darba noslēgšana un atgriezeniskās saites iegūšana.

Īpaši svarīgi ir nodalīt brīvprātīgā darba uzdevumus no profesionālo sociālo pakalpojumu sniedzēju darbinieku pienākumiem un kompetencēm. **Brīvprātīgais nav profesionāla sociālā darba speciālista aizvietotājs.** Viņu iesaiste jāorganizē tā, lai tā papildinātu profesionālo darbu un vienlaikus būtu droša gan klientam, gan pašam brīvprātīgajam.

Iekšējā kārtībā ieteicams paredzēt arī prasības darbam ar sensitīvu informāciju, klientu privātumu, konfidencialitāti, drošību, rīcību nestandarta situācijās. Rezultātā organizācijai jābūt izstrādātam vienkāršam un saprotamam procesam, kas samazinātu neskaidrības un atvieglotu sadarbību abām pusēm – darbiniekiem un brīvprātīgajiem.

3. Nozīmēt brīvprātīgo darba koordinatoru

Viens no būtiskākajiem priekšnoteikumiem kvalitatīvai brīvprātīgo iesaistei ir skaidri noteikta atbildība. Tādēļ katrā organizācijā ieteicams nozīmēt **brīvprātīgā darba koordinatoru** vai noteikt konkrētu darbinieku, kura amata pienākumos ietilpst šīs funkcijas.

Koordinatora uzdevums ir nodrošināt visu brīvprātīgā iesaistes ciklu:

- uzturēt kontaktus ar potenciālajiem un esošajiem brīvprātīgajiem;
- koordinēt atlasī un iesaisti;
- nodrošināt sākotnējo informēšanu un ievadīšanu darbā;
- organizēt nepieciešamās apmācības;
- uzturēt brīvprātīgo datu uzskaiti;
- nodrošināt atgriezenisko saiti;
- risināt problēmsituācijas;
- organizēt brīvprātīgo atzinības pasākumus;
- sadarboties ar ārējiem partneriem.

Mazākām organizācijām koordinators var nebūt atsevišķa pilnas slodzes amata vieta. Tomēr būtiski, lai būtu skaidri noteikts, kurš par šo funkciju atbild un cik daudz darba stundu aizņem šo pienākumu veikšana.

Reģionālā līmenī būtu apsverama arī **brīvprātīgo koordinatoru profesionālās kopienas** izveide, kurā organizāciju koordinatori varētu regulāri apmainīties ar pieredzi, risināt praktiskas problēmas un kopīgi izstrādāt ieteikumus vai citus palīdzīgus instrumentus brīvprātīgo kustības uzturēšanai. Rezultātā brīvprātīgo darbs kļūst par organizētu procesu ar skaidru atbildīgo personu, nevis epizodisku papildu uzdevumu.

4. Izveidot brīvprātīgo motivācijas un atzinības sistēmu

Brīvprātīgo piesaiste pati par sevi negarantē ilgstošu viņu iesaisti un motivāciju palīdzēt. Lai samazinātu brīvprātīgo mainību un veicinātu piederības sajūtu, **nepieciešama sistemātiska motivācijas un atzinības pieeja.**

Izpētē identificētās atbildes īpaši izceļ:

- atzinības un pateicības pasākumus;
- sertifikātus vai apliecinājumus par paveikto;
- priekšrocību vai atlaižu sistēmas;
- iespēju piedalīties apmācībās.

Tādēļ organizācijām ieteicams izveidot **brīvprātīgā motivācijas paketi**, kas varētu ietvert:

- vienotu sertifikāta/apliecinājuma veidni;
- pateicības vēstules;
- publiskus gada vai sezonas brīvprātīgā atzinības pasākumu;
- iespēju piedalīties bezmaksas apmācībās;
- pieredzes apmaiņas pasākumus;
- iespēju iegūt rekomendāciju vai apliecinājumu par darba pieredzi;
- partneru piedāvātas simboliskas priekšrocības vai atlaides.

Svarīgi, lai motivācijas sistēma netiktu veidota tikai kā materiālu labumu kopums. Sociālo pakalpojumu jomā būtiska motivācija var būt arī jaunas pieredzes iegūšana, dažādu prasmju attīstīšana, iepazīšanās ar cilvēkiem un piederības sajūta kopienai.

Īpaši jauniešiem brīvprātīgais darbs var tikt sasaistīts ar prasmju attīstību, karjeras izpēti, komandas darba pieredzi un apliecināmu darba pieredzi. Senioriem savukārt būtiska var būt sociālā aktivitāte, pieredzes nodošana un iespēja saglabāt aktīvu lomu kopienā. Rezultātā brīvprātīgie saņem skaidru atgriezenisko saiti par sava darba nozīmi, tiek atzīti un motivēti turpināt iesaisti.

5. Iesaistīties reģionālajā sadarbības tīklā

Atsevišķu organizāciju kapacitāti var būtiski palielināt, ja tās nav spiestas katra atsevišķi veidot visus brīvprātīgo piesaistes instrumentus. Tādēļ **vēlams attīstīt reģionālu brīvprātīgā darba sadarbības tīklu.**

Šāda tīkla funkcijas varētu būt:

- kopīgas informācijas aprites nodrošināšana;
- brīvprātīgo un organizāciju savstarpēja sasaistīšana;
- kopīgu apmācību organizēšana;
- labās prakses piemēru apkopošana;
- pieredzes apmaiņas pasākumu organizēšana;
- kopīgu informatīvo kampaņu īstenošana;
- sadarbība ar izglītības iestādēm un jauniešu organizācijām;
- uzņēmumu iesaiste korporatīvā brīvprātīgā darba iniciatīvās;
- metodisko materiālu un vadlīniju izstrāde.

Īpaši nozīmīga varētu būt **kopīga digitāla platforma vai datubāze**, kurā vienuviet pieejama informācija par organizācijām, brīvprātīgā darba iespējām, nepieciešamajām prasmēm, apmācībām un kontaktpersonām.

Šādai sistēmai būtu jādarbojas ne tikai kā “sludinājumu” vietnei, bet arī kā sadarbības instrumentam. Piemēram, cilvēks, kurš vēlas palīdzēt senioriem, varētu atrast vairākas iespējas savā pašvaldībā, savukārt sociālo pakalpojumu sniedzējs varētu informēt par konkrētu nepieciešamību un saņemt atbalstu brīvprātīgā atrašanās. Rezultātā tiek izveidota reģionāla sistēma, kurā organizācijas, brīvprātīgie un partneri var efektīvāk atrast cits citu un izmantot kopīgus resursus.

Sadarbības tīkla darbības modelis

Lai sadarbības tīkls būtu praktiski funkcionējošs, ieteicams to veidot vairākos līmeņos.

Sociālo pakalpojumu sniedzēju līmenī. Sociālo pakalpojumu sniedzējs identificē vajadzību, sagatavo brīvprātīgā darba uzdevumu, nozīmē koordinatoru, darbojas brīvprātīgo piesaistē un nodrošina brīvprātīgā uzņemšanu.

Pašvaldības līmenī. Pašvaldība veicina sadarbību starp sociālo dienestu, jauniešu centriem, izglītības iestādēm, NVO un citiem vietējiem partneriem.

Partneru līmenī. Izglītības iestādes, NVO, uzņēmumi un kopienas iedrošina potenciālos brīvprātīgos un viņu iesaisti konkrētu iniciatīvu īstenošanā.

Sadarbības tīkla izveidošanas posmi

Sadarbības tīkls būtu veidojams nevis kā atsevišķs projekts ar ierobežotu darbības laiku, bet kā **ilgtermiņa reģionāls mehānisms**, kas palīdz sociālo pakalpojumu sniedzējiem sistemātiski piesaistīt, sagatavot, koordinēt un noturēt brīvprātīgos. Šāda pieeja ļautu pārorientēt brīvprātīgo darbu no epizodiskas palīdzības uz strukturētu cilvēkresursu un kopienas līdzdalības resursu sociālo pakalpojumu sistēmā.

Sadarbības tīkls ilgtermiņā nodrošina:

- lielāku potenciālo brīvprātīgo sasniedzamību;
- efektīvāku brīvprātīgo un organizāciju savstarpēju sasaisti;
- mazāku slodzi atsevišķiem sociālo pakalpojumu sniedzējiem;
- kvalitatīvāku brīvprātīgā darba resursu izmantošanu;
- vienotu drošības un konfidencialitātes prasību ievērošanu;
- lielākas iespējas organizēt kopīgas apmācības;

- labās prakses pārnesi starp organizācijām;
- lielāku jauniešu un senioru iesaisti vietējās kopienas dzīvē;
- ciešāku starppaaudžu sadarbību;
- uzņēmumu un NVO lielāku iesaisti sociālo pakalpojumu atbalstā.

Sadarbības tīkla izveidi ieteicams īstenot pakāpeniski.

- 1. posms - apzināšana:** partneru un organizāciju kartēšana, kontaktpersonu noteikšana un esošo resursu apzināšana.
- 2. posms - minimālie standarti:** iekšējās kārtības nolikumu izveide, drošības prasību apzināšana un koordinatora ieviešana.
- 3. posms - kapacitātes stiprināšana:** koordinatoru apmācības, pieredzes apmaiņas pasākumi un metodisko materiālu izstrāde.
- 4. posms - piesaiste:** kopīgas informēšanas kampaņas, sadarbība ar skolām, jauniešu centriem, NVO un uzņēmumiem.
- 5. posms - reģionālā integrācija:** kopīgas platforma vai datubāzes izstrāde, regulāra pieredzes apmaiņa un kopīgi reģionālie pasākumi.
- 6. posms - izvērtēšana:** regulāra datu apkopošana (brīvprātīgo skaits, iesaistes ilgums, nostrādātās stundas, organizāciju apmierinātība u.tml.)

PIELIKUMS

BRĪVPRĀTĪGĀ PIETEIKUMA ANKETA

Šīs anketas mērķis ir noskaidrot Jūsu intereses, prasmes, pieejamību un vēlmes, lai piemeklētu Jums piemērotāko brīvprātīgā darba iespēju. Anketas aizpildīšana neliedz iespēju vēlāk precizēt vai mainīt savu izvēli.

Brīvprātīgais darbs ir organizēts un uz labas gribas pamata veikts fiziskās personas fizisks vai intelektuāls bezatlīdzības darbs sabiedrības labā.³ Jūsu iesaiste var sniegt nozīmīgu atbalstu senioriem, jauniešiem un citiem sociālo pakalpojumu saņēmējiem, kā arī dot iespēju iegūt jaunu pieredzi, prasmes un kontaktus.

Vārds, uzvārds:

Vecuma grupa:

- ☐ Līdz 15 gadiem
- ☐ 16–18 gadi
- ☐ 19–25 gadi
- ☐ 26–40 gadi
- ☐ 41–60 gadi
- ☐ 61–75 gadi
- ☐ 76 gadi un vairāk

Dzīvesvieta / pašvaldība:

Tālrunis:

³ Brīvprātīgā darba likums. 2. panta pirmā daļa. Latvijas Republikas Saeima, 2015. gada 18. jūnijs. Likumi.lv.

E-pasts:

Jūsu pašreizējais statuss:

- ☐ Skolēns/-e
- ☐ Students/-e
- ☐ Strādāju
- ☐ Meklēju darbu
- ☐ Pensionārs/-e
- ☐ Pašnodarbinātais/-ā
- ☐ Cits: _____

Kas Jūs visvairāk motivē iesaistīties brīvprātīgajā darbā?*(var izvēlēties vairākas atbilde.)*

- ☐ Vēlos palīdzēt citiem
- ☐ Vēlos būt noderīgs/-a savai kopienai
- ☐ Vēlos iegūt jaunu pieredzi/jaunas prasmes
- ☐ Vēlos iepazīt jaunus cilvēkus
- ☐ Vēlos iegūt pieredzi darbam sociālajā jomā
- ☐ Vēlos izmantot savas zināšanas un prasmes
- ☐ Vēlos attīstīt komunikācijas un sadarbības prasmes
- ☐ Vēlos saturīgi pavadīt brīvo laiku
- ☐ Cits iemesls: _____

Ar kurām mērķa grupām Jūs vēlētos strādāt?*(var izvēlēties vairākas atbildes)*

- ☐ Seniori
- ☐ Jaunieši

- ☐ Ģimenes ar bērniem
- ☐ Cilvēki ar funkcionāliem traucējumiem
- ☐ Cilvēki ar īpašām vajadzībām
- ☐ Cilvēki, kuri nonākuši sociāli sarežģītā situācijā
- ☐ Cilvēki, kuri jūtas vientuļi vai sociāli izolēti
- ☐ Citas grupas: _____

Vai Jums būtu interese iesaistīties starppaaudžu aktivitātēs?

- ☐ Jā
- ☐ Drīzāk jā
- ☐ Neesmu pārliecināts/-a
- ☐ Nē

Kāda veida brīvprātīgajā darbā Jūs vēlētos iesaistīties?

(var izvēlēties vairākas atbildes)

- ☐ Sarunas un komunikācija ar senioriem
- ☐ Palīdzība ikdienas aktivitātēs
- ☐ Pasākumu organizēšana
- ☐ Radošu aktivitāšu organizēšana
- ☐ Sporta aktivitāšu organizēšana
- ☐ Digitālais atbalsts un darbs ar tehnoloģijām
- ☐ Palīdzība pasākumu norisē
- ☐ Informācijas izplatīšana un komunikācija
- ☐ Administratīvs atbalsts
- ☐ Attālināts brīvprātīgais darbs
- ☐ Cits: _____

Vai Jums ir iepriekšēja brīvprātīgā darba pieredze?

☐ Jā

☐ Nē

Cik bieži Jūs vēlētos iesaistīties?

☐ Vienu reizi mēnesī

☐ Dažas reizes mēnesī

☐ Reizi nedēļā

☐ Vairākas reizes nedēļā

☐ Regulāri, pēc iepriekšējas vienošanās

☐ Tikai konkrētos pasākumos

Cik daudz laika vidēji varētu veltīt brīvprātīgajam darbam?

☐ Līdz 2 stundām nedēļā

☐ 2–5 stundas nedēļā

☐ 5–10 stundas nedēļā

☐ Vairāk nekā 10 stundas nedēļā

☐ Laiku varu pielāgot konkrētai aktivitātei

Kad Jums visērtāk iesaistīties?

☐ Darba dienu rītos

☐ Darba dienu pēcpusdienās

☐ Darba dienu vakaros

☐ Brīvdienās

☐ Mainīgs laiks / pēc vienošanās

Kur Jūs vēlētos veikt brīvprātīgo darbu?

☐ Savā pašvaldībā

☐ Savā tuvākajā apkārtne

- ☐ Citā Kurzemes pašvaldībā
- ☐ Attālināti
- ☐ Nav būtiski – izvērtēšu piemērotākos piedāvājumus

Vai Jums ir iespēja nokļūt uz brīvprātīgā darba vietu patstāvīgi?

- ☐ Jā
- ☐ Nē

Vai Jums būtu interese piedalīties kopīgos reģionālos brīvprātīgo pasākumos?

- ☐ Jā
- ☐ Nē
- ☐ Nezinu

Kas Jums visvairāk palīdzētu saglabāt motivāciju?

(Var izvēlēties vairākas atbildes.)

- ☐ Sertifikāts/apliecinājums par paveikto
- ☐ Publisks pateicības pasākums
- ☐ Iespēja iegūt jaunu pieredzi
- ☐ Iespēja iepazīt jaunus cilvēkus
- ☐ Iespēja piedalīties kopienas pasākumos
- ☐ Partneru piedāvātas priekšrocības/atlaides
- ☐ Regulāra atgriezeniskā saite
- ☐ Komandas sajūta un piederība
- ☐ Cits: _____

Vai esat gatavs/-a ievērot organizācijas noteikumus, drošības prasības un konfidencialitātes nosacījumus?

- ☐ Jā
- ☐ Nē
- ☐ Vēlos saņemt papildu informāciju

Vai piekrītat piedalīties nepieciešamajās ievadapmācībās pirms darba uzsākšanas?

- ☐ Jā
- ☐ Nē
- ☐ Atkarīgs no apmācību veida

Aizpildot šo anketu, es apliecinu, ka sniegtā informācija ir patiesa un ka vēlos saņemt informāciju par iespējām iesaistīties brīvprātīgajā darbā.

☐ Piekrītu, ka ar mani sazinās, lai precizētu manu interesi un piedāvātu piemērotas brīvprātīgā darba iespējas.

☐ Piekrītu saņemt informāciju par brīvprātīgā darba iespējām, apmācībām un pasākumiem.

Datums _____

Paraksts _____